

CIRCOLARE N. 33/2023

Parma, 11 ottobre 2023

Soci

GIGETTO FURLOTTI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

ANDREA PELLEGRINO
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

LUCA MONTALI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

FEDERICO BOTTRIGHI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

LETIZIA BELLI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

PAOLO PERCALLI
Consulente del Lavoro
Conciliatore Professionale

MARTA VITALI
Consulente del Lavoro

PAOLO DELIETI
Avvocato
Patrocinante in Cassazione

ANGELICA CISARRI
Avvocato

MASSIMO ZERBINI
Avvocato

Associati

DANIELA GABURA
Dottore Commercialista

FRANCESCA SANTINI
Consulente del Lavoro

FILIPPO MATTIOLI
Avvocato

FILIPPO CALLEGARO
Avvocato

OGGETTO: Contratti a Termine – Chiarimenti Ministeriali con circolare n. 9 del 9 ottobre 2023

Il DL n. 48/2023, convertito dalla legge n. 85/2023, ha reso più agevole il ricorso al rapporto di lavoro a tempo determinato eliminando i rigidi vincoli posti in essere dal Decreto Dignità (DL 87/2018) che rendevano di fatto impraticabile l'utilizzo di tale strumento oltre i 12 mesi, se non per ragioni sostitutive.

Il DI 48/2023 infatti è intervenuto in modo significativo sulla disciplina delle:

- condizioni
- proroghe e rinnovi

in base alle quali è consentito stipulare un contratto a tempo determinato, lasciando inalterato:

- il limite massimo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato che resta fissato in 24 mesi, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi stipulati delle associazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- la possibilità di un'ulteriore stipula di un contratto a termine della durata di 12 mesi presso l'ITL territorialmente competente;
- Il numero massimo di proroghe consentite che corrispondono a 4 nell'arco temporale di 24 mesi;
- Il regime delle interruzioni fra un contratto e l'altro (stop and go);
- Il contributo dello 0,5% incrementale su ogni rinnovo che si aggiunge al contributo base del 1,4%.

Dal 4 maggio 2023 le condizioni per poter attivare, prorogare o rinnovare un rapporto a termine, in caso di superamento del periodo acausale dei primi 12 mesi, sono individuate:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- b) in assenza delle previsioni contrattuali di cui alla lettera a) e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti;
- c) in sostituzione di altri lavoratori.

Precisazioni Ministero del lavoro circ. n. 9/2023

- 1) In riferimento alle esigenze sostitutive di altri lavoratori il Ministero precisa che nel contratto dovranno essere riportate le ragioni concrete ed effettive della sostituzione rimanendo comunque vietata per i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
- 2) In riferimento alle proroghe e ai rinnovi, nei primi 12 mesi di durata, queste possono intervenire liberamente senza alcuna specifica condizione. Al fine del raggiungimento del limite massimo dei 12 mesi, si tiene conto unicamente dei contratti di lavoro stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023. Ne deriva pertanto che con decorrenza 5 maggio 2023 i datori di lavoro hanno la possibilità di fare ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato per un ulteriore periodo (massimo) di 12 mesi, senza la necessità di apporre causali, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023 fermo restando la durata massima dei contratti a termine prevista dalla legge (24 mesi) o dalla contrattazione collettiva. L'espressione "contratti stipulati" è riferita sia ai rinnovi di precedenti contratti a tempo determinato sia alle proroghe di contratti già in essere.
- 3) In riferimento alla durata del contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi (compreso di proroghe e rinnovi) in assenza di specifiche previsioni contrattuali le parti possono individuare, fino al 30 aprile 2024, esigenze di natura tecnica organizzativa e produttiva che giustificano l'apposizione di un termine superiore a 12 mesi. Tali motivazioni devono essere concretamente esplicitate nel contratto di lavoro e devono risultare in funzione del periodo di vigenza del contratto. La data sopra citata deve intendersi come riferita

alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre il 30 aprile 2024.

- 4) In riferimento alle motivazioni contenute nei contratti collettivi, rimangono utilizzabili le causali introdotte da qualsiasi livello di contrattazione collettiva anche se sottoscritte antecedentemente l'entrata in vigore del DL 48/2023, che individuano concrete condizioni per il ricorso del contratto a termine e non limitino quindi ad un mero rinvio alle fattispecie legali di cui alla previgente disciplina. Tali condizioni potranno essere utilizzate per tutto il periodo di vigenza del Contratto Collettivo interessato.

Lo Studio resta a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento a riguardo

Paolo Percalli